

**INVESTIGACIÓN**doi:<http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Recibido: 29/04/2017 --- Aceptado: 15/06/2017 --- Publicado 15/11/2017

**LA DOBLE PRESENCIA EN LAS TRABAJADORAS FEMENINAS:
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR****DOUBLE PRESENCE IN FEMININE WORKERS: BALANCE
BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE****Paulina Ruiz López¹:** Universidad Técnica de Ambato. Ecuadorpaulinamruizl@uta.edu.ec**Paúl Pullas Tapia:** Universidad Técnica de Ambato. Ecuadorpaulspullas@uta.edu.ec**Christian Alberto Parra Parra:** Universidad Técnica de Ambato. Ecuadoralbert_chris01@hotmail.es**Ruth Zamora Sánchez:** Universidad del País Vasco UPV/EHU. Españara.zamora001@ikasle.eus**RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación se estudió la "Doble presencia", que es uno de los más importantes factores de los riesgos psicosociales. Se trata de responder a las altas exigencias del trabajo asalariado y las responsabilidades domésticas, generalmente de cuidados, que simultáneamente desestabiliza el balance sobre la vida y el trabajo que busca la persona. Este riesgo psicosocial afecta en mayor medida a la salud laboral de las mujeres, ya que ellas poseen el rol de cuidadoras y protectoras del hogar. El objetivo de esta investigación fue analizar el factor Doble Presencia para saber cómo éste afecta a las personas en su puesto de su trabajo y vida personal. La población objeto de estudio corresponde a la empresa textil "Boman Sport". Se usó el instrumento psicológico "Istas21 (CoPsoQ)" y una encuesta con el fin de comprobar si los riesgos psicosociales influyen en el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Riesgos Psicosocial - Doble Presencia- Salud laboral – trabajo-mujeres – familia - género.

ABSTRACT

In the present research we studied the "Double Presence", which is one of the most important factors of psychosocial risks. It is to respond to the demands of paid work and domestic responsibilities, usually taking care of someone, that simultaneously can destabilize the balance about the life and the work that person seeks. This psychosocial risk largely affects the labor health of women, since they have often the role of caretakers and protectors of the home. The objective of this research was to

¹**Paulina Ruiz López:** Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional, Master en Diseño curricular y el evaluación educativa, Docente – Investigadora UTA, asesora psicológica centro de educación, Orientadora Vocacional.

paulinamruizl@uta.edu.ec



analyze the "double presence" factor to know how it affects the persons in their workplace and personal life. The population object of this study corresponds to the textile company "Boman Sport". The "Istas 21(CoPsoQ)", psychological instrument was used, and a survey to verify if the psychosocial risk influence the labor performance was used.

KEY WORDS: Psychosocial Risks - Double Presence - Labor health - work - women - family - gender.

A DUPLA PRESENÇA DAS TRABALHADORAS FEMININAS: EQUILIBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR

RESUME

No presente trabalho de investigação estudou-se a "Dupla presença" que é um dos mais importantes fatores de riscos psico-sociais. Trata-se de responder as altas exigências do trabalho assalariado e as responsabilidades domésticas, geralmente de cuidados, que simultaneamente desestabiliza o balance sobre a vida e o trabalho que busca essa pessoa. Esse risco psico-social afecta em maior grau a saúde laboral das mulheres, já que elas possuem um papel de cuidadoras e protetoras de suas casas. O objetivo desta investigação foi analisar o fator de dupla presença para saber como afeta as pessoas em seu posto de trabalho e vida pessoal. A população objetivo desse estudo corresponde à empresa têxtil "Boman Sport". Foi usado o instrumento psicológico "Istas21 (CoPsoQ)" e uma pesquisa com a finalidade de comprovar si os riscos psico-sociais influem no desempenho laboral.

PALAVRAS CHAVE

Riscos Psico-sociais - Dupla Presença - Saúde laboral - Trabalho - Mulheres - Família - Gênero

Cómo citar el artículo

Ruíz López, P.; Pullas Tapia, P.; Alberto Parra, C.; Zamora Sánchez, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. [Double presence in feminine workers: balance between work and family life] Revista de Comunicación de la SEECI, 44, 33-51. Doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51> Recuperado de <http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>

1. INTRODUCCIÓN

Doble Presencia es el nombre propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para representar la situación que caracteriza la vida de la mayoría de las mujeres en las actuales sociedades industrializadas. Este nombre evidencia la vida cotidiana de aquellas féminas que deben afrontar la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar como único panorama viable e ineludible.

Este concepto nació producto de las reflexiones del feminismo, en un intento de consolidar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral. Si bien en cierto ha habido un adelanto en el camino de la igualdad, pero aún estamos lejos de ese objetivo, por lo que considerar la Doble Presencia como un riesgo psicosocial más, es un paso importante a la hora de combatirla. Más aún si tenemos en cuenta que el 90% de mujeres que trabajan fuera de casa la sufren, y esta Doble Presencia afecta directamente sobre la salud de dichas mujeres, siendo los síntomas más frecuentes el estrés, la ansiedad, la depresión y los problemas osteomusculares (Elvira Ramos, 2008, p 2).

Conceptualizando el factor de riesgo denominado *Doble Presencia* es el trabajo realizado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona., lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona.

El no tener un tiempo libre en el que la mujer pueda ocuparse de sus actividades personal es señal de un ritmo de trabajo contraindicado "Un ritmo de trabajo inadecuado es aquel en el que el trabajador tras realizar su jornada laboral continua trabajando realizando horas extraordinarias, por lo que ve reducido sus descansos. Esto hace que el trabajador tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo." Calera, 2006, pp 1-15

Por este motivo el proceso de reclutamiento y selección debería ser minucioso y efectivo, de tal manera que se escojan mujeres que sean menos propensas a ser gravemente afectadas por los riesgos psicosociales. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (España), en su artículo 16.2ª estipula lo siguiente: "El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, en general; la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos"

En la actualidad, el género femenino es quien continúa responsabilizándose de gran parte del trabajo doméstico-familiar. La *Doble Presencia* significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales. Cabe recalcar que el factor de riesgo al que se refiere este artículo está inmerso en Los Riesgos Psicosociales, grupo que está dentro de los Riesgos Laborales considerados de interés por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Profundizando el concepto de Riesgo Psicosocial, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Comité Mixto OIT-OMS 1986, p. 3).

Esto nos muestra que los factores de riesgo psicosocial son las condiciones a los que el trabajador está expuesto y que si se prolonga o intensifica esa condición perjudicial se trasformara en el riesgo psicosocial ya ahora visto como un hecho.

Las consecuencias de los riesgos psicosociales son percibidas por el trabajador y por la empresa, debido a que el desempeño del trabajador se ve afectado por lo tanto la productividad de la empresa sufriría un decrecimiento. Según Chiavenato (2009) en el libro "Gestión del Talento Humano", sostiene que el desempeño laboral son aquellas conductas que se observa en los empleados que son notables y esencialmente indispensables para el cumplimiento de los objetivos de una organización ya que son empleados que saben cómo hacer su trabajo y no solo lo hacen por hacerlo, por lo tanto son esenciales aspectos tales como: las aptitudes, la conducta, la disciplina, y las cualidades personales que se demandan en el desempeño de determinadas funciones o cargos laborales.

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

Los riesgos Psicosociales se han vuelto un referente en el perjuicio a la salud laboral de los empleados, por tal motivo su estudio se hace imprescindible para restar o tratar de eliminar los efectos nocivos de estos en el bienestar de los trabajadores

El riesgo psicosocial crea cualquier probabilidad de que un colaborador sufra un determinado perjuicio en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro "factor ambiental" del trabajo (Fernández, 2010, p. 65).

Los riesgos psicosociales están latentes en todo trabajador, el porcentaje en el que estén expuestos a un determinado factor de riesgo psicosocial, determinara cuan grave podría ser las consecuencias, tanto para la salud física como emocional. Además de esas consecuencias individuales, que son muy perjudiciales para el bienestar del empleado, existen también consecuencias organizacionales como son el desempeño del empleado en su lugar de trabajo remunerado.

Los factores psicosociales pueden ser convenientes o inconvenientes para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del trabajador. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias nocivas para su salud y para su bienestar. En este caso nos referimos a los factores de riesgo psicosocial o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores. Son innumerables los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él. (Gill-Monte 2008, p. 1)

Es importante resaltar que los riesgos psicosociales producen en quien los sufren unos desequilibrios que se ven reflejados en su propia persona -físico y psíquico-, en su entorno familiar y en la organización donde trabaja.

Prado, J. (2014) manifiesta que "Cuando la organización y el contenido del trabajo constituyen una amenaza psíquica se producen cambios psicológicos, el individuo activa los mecanismos de defensa que dispone para conseguir el equilibrio, mediante la adaptación a la nueva situación." Si el trabajador no consigue establecer el equilibrio, se puede dar lugar a la aparición alteraciones psicológicas o emocionales que afectaran al individuo no solo en el ámbito laboral, fundamentalmente su rendimiento sino en sus otras esferas externas al trabajo.

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

Los primeros trabajos de Selye (1956) pusieron de manifiesto un síndrome general de adaptación vinculado al estrés. Otros estudios posteriores (Everly, 1989) hicieron patente la activación de ejes neurales, endocrinos y neuroendocrinos que suponían una preparación del organismo para la respuesta de lucha o huida o de resistencia a la amenaza y la agresión. Estudios posteriores han vinculado el sistema inmune a la respuesta de Estrés (Rabin, 1999; Sandin, 2001). Hoy día existe un común acuerdo en que la respuesta de estrés supone una modificación sistémica del organismo (McEwen, 2002; Martínez Plaza, 2007). La paradoja es que la respuesta que prepara al organismo para su salud puede conducirle a la enfermedad (Selye, 1975).

Complementariamente, en el ámbito laboral se comprobaba una estrecha asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño a la salud. El estrés relacionado con el trabajo (work-related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000).

El estrés es de gran importancia ya que es el primer síntoma por afectación de los riesgos psicosociales, todos los riesgos psicosociales conducen al estrés, y el estrés posteriormente desencadena las diferentes consecuencias fisiológicas y psicológicas por ello se tiene que entender todo lo que el estrés conlleva.

A nivel físico el individuo puede sufrir casos de estrés, ansiedad, dolores musculares, enfermedades cardiovasculares, etc. (Gil-Monte et al., 2006); a nivel psíquico, la carga mental, etc.; en su entorno familiar, conflicto con su pareja, malestar por el ruido de los niños, etc.; y, en la organización, pérdida de interés por el trabajo, absentismo laboral, conflicto con sus compañeros de trabajo, etc.

Un punto muy importante a considerar es que no todas las mujeres tienen la misma resistencia a los factores de riesgo psicosocial, hay que recalcar que la personalidad de toda mujer no viene marcada por un patrón concreto, sino que se ve influenciada por factores como el nivel de aspiración de la persona, la confianza en sí mismo, la resistencia al estrés... personas con estas habilidades suelen ser más eficientes, responsables y activas. Por el contrario las personas inseguras, dependientes, depresivas suelen tener más riesgo de sufrir algún tipo de patología psicológica como ansiedad, depresión... (Salgado, 2005, pp. 115-117).

Desde el punto de vista empresarial, una de las consecuencias más costosas a la que debe hacer frente una organización son las bajas laborales por enfermedad. También hay que tener presente que los riesgos psicosociales afectan directamente a la calidad de vida laboral de los trabajadores (Garrido-Pinzón et al., 2011), y que a su

vez, influyen en su desempeño laboral, su motivación, su satisfacción con el trabajo realizado, entre otros. Son tres las consecuencias que estos riesgos producen sobre las organizaciones y que han sido las más estudiadas: absentismo laboral, rotación en el trabajo y abandono del trabajo.

En la actualidad, este tema es aún poco reconocido por empleadores o directivos de empresas; como consecuencia de esto, el sistema de control y prevención de los riesgos psicosociales es mínimo, lo que es perjudicial para la salud y el bienestar del talento humano de la organización.

Para muchos trabajadores es demasiado usual que el lugar de trabajo es el sitio en el que pasan la mayor parte de sus horas despiertos. Conforme a varias encuestas, muchos realizan actividades que ellos perciben como exigentes, restrictivas, y por lo demás estresantes. Problemas de salud mental y otros trastornos relacionados con el estrés son reconocidos como unas de las principales causas de molestias y trastornos músculo-esqueléticos, cese anticipado del trabajo, las altas tasas de ausencia y la baja productividad de la organización. Por eso es muy importante reconocer la importancia de los riesgos psicosociales. (European Risk Observatory Report celebrado en 2012)

Las consecuencias fisiológicas de la *Doble Presencia* son: estrés, ansiedad, depresión y las lesiones osteomusculares. A su vez, pueden producirse también consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado, además de la fatiga física como mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, tornándola en ocasiones un tanto hostil y perjudicando su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno familiar y social.

No obstante, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. Esto puede deberse a que la división sexual del trabajo continúa cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y el hogar. El fenómeno de la *Doble Presencia* se ha vuelto más evidente conforme avanza la globalización y muestra de esto encontramos las innumerables luchas que se han tenido y se tienen contra la equidad de género en el campo laboral a nivel mundial.

2. OBJETIVOS

Lo que muestra esta investigación es que las mujeres que estén siendo víctimas de la *Doble Presencia* necesitan ser intervenidas, con el fin de fomentar su bienestar personal bajo el marco de la salud ocupacional. En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (1995, p. 60), considera la salud ocupacional como “una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores”. Esto se logra mediante un proceso de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales; asimismo, debería tener como propósito el eliminar cualquier factor o condición que pueda afectar de manera negativa a la salud y seguridad laboral de los trabajadores.

Este trabajo investigativo tiene como fin mostrar al medio empresarial, que las mujeres que conforman su talento humano no solo realizan su trabajo asalariado, sino que estas compaginan dicha actividad con tareas de índole doméstica (Cladellas, 2008). En el caso de no conseguir un equilibrio entre ambas esferas (laboral-doméstico/familiar), las trabajadoras son más propensas a presentar deterioros en su salud y calidad de vida; afectando también a su desempeño dentro de la organización.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones" Por lo que los empresarios deben promover el desarrollo de una buena salud ocupacional.

3. METODOLOGÍA

3.1 Diseño y muestra

Se diseñó un estudio cuantitativo en el que se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), en Octubre del 2016, a los 67 empleados de la empresa Textil "Boman".

3.2 Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el Instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) versión corta, adaptado para el idioma español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ); diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas. Este instrumento identifica y mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo, como son exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidad de desarrollo, Inseguridad Laboral, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia y Estima. La puntuación del cuestionario está dada por una escala de tipo Likert, que se asocia a cada pregunta, con un máximo de 5 puntos por pregunta, donde una mayor puntuación indica un mayor riesgo. A partir de ello, se estimaron los puntajes de cada dimensión y subdimensión por terciles, con el objeto de establecer rangos: Bajo (nivel de exposición más favorable para la salud), Medio (nivel intermedio) y Alto (nivel de exposición más desfavorable para la salud). Además se aplicó una encuesta con el fin de analizar la influencia de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral.

Emparejamiento Tes Istas 21 y Encuesta

APARTADO DIMENSIONES DEL TEST "ISTAS 21"		ENCUESTA (DESEMPEÑO LABORAL)
1	Exigencias Psicológicas	¿Realiza sus tareas con dedicación? ¿Considera a sus tareas monótonas o repetitivas? ¿Se siente feliz a la hora de dirigirse a su trabajo? ¿Cumple con las metas planteadas en su trabajo? ¿Tiene alguna dificultad para desempeñar su cargo con efectividad? ¿Puede Ud. emprender sus actividades sin necesidad que se lo indiquen? ¿Se considera responsable de todas las tareas que se le asignan? Si dejara de hacer su trabajo, ¿les afectará a los demás en la fábrica?
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	¿Persiste Ud. hasta alcanzar la meta fijada? ¿Considera a su trabajo interesante? ¿Le falta tiempo para concluir las tareas diarias en su puesto de trabajo? ¿El cargo que desempeña está ligado a su formación académica? ¿Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás? Cuando llega a la fábrica, ¿empieza a trabajar inmediatamente?
3	Inseguridad laboral	
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	¿Existe ayuda entre compañeros durante la realización de sus actividades? Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta colaborar?
5	Doble presencia	Si tiene algún problema personal, ¿le cuesta concentrarse en su trabajo? ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?
6	Estima	¿Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa? Gracias a su trabajo, los clientes reciben un buen servicio?

3.3 Variable de estudio

La variable relativa a una de las seis dimensiones del existentes en el Instrumento Istas 21.

Doble presencia: Valora la existencia de exigencias sincrónicas y simultáneas, entre el ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar, considerándose que la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos

trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

3.4 Análisis estadístico

Las respuestas fueron clasificadas en nivel de riesgo Alto (exposición psicosocial más desfavorable para la salud), nivel de riesgo Medio (exposición psicosocial intermedia) y nivel de riesgo Bajo (exposición psicosocial más favorable para la salud). También se calculó el Chi cuadrado ($p < 0,05$), con los resultados de la encuesta, con un intervalo de confianza (IC) del 95%.

3. DISCUSIÓN

En primer lugar se procede a realizar una evaluación del desempeño laboral mediante la aplicación de una encuesta que consta de 20 preguntas que buscan identificar el nivel de desempeño en todo el personal de la empresa "Boman Sport" Cía. Ltda. Correspondiente a 65 trabajadores, obteniendo como resultado que el nivel de desempeño no es el adecuado, tras una tabulación y análisis de todas y cada una de las preguntas. Posteriormente, el instrumento psicológico que fue utilizado para llevar a cabo el estudio ha sido una adaptación al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca, que se creó con el objetivo de evaluar los riesgos laborales usando un método válido. La adaptación a la lengua castellana recibió el nombre de ISTAS21 (COPSOQ).

Este instrumento "Istas 21" cuenta con seis dimensiones psicosociales: Exigencias psicológicas; Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; Inseguridad; Apoyo social y calidad de liderazgo; Doble Presencia; y Estima (Tabla 1).

Esta investigación se enfocó en la escala de la Doble Presencia, la cual fue desarrollada en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras (CCOO) de Navarra, España. La Doble Presencia es una dimensión no comprendida en la escala original, pero muy interesante en cuanto que evidencia en muchos casos, es decir la doble jornada laboral que sufren las mujeres (en casa y fuera de ella), lo cual añade un elemento más a tener en cuenta en el abordaje de la salud laboral (Moncada et al., 2005).

Tabla 1.

Resultados en las seis dimensiones mediante el instrumento Istas 21

APARTADO	DIMENSIÓN	PUNTUACIÓN	NIVEL DE EXPOSICIÓN
1	Exigencias Psicológicas	13,88	Rojo
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	21,68	Amarillo
3	Inseguridad laboral	10,83	Rojo

4	Apoyo social y calidad de liderazgo	29,83	Verde
5	Doble presencia	9.04	Rojo
6	Estima	11,46	Amarillo

Fuente: Población encuestada

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Según Martín del Río Arteaga y Oscar Olivares Gómez un su "estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón, Chile" 2010. Tal como indican los resultados, los datos de la Dimensión *Doble Presencia* se constatan en un 52% de la muestra, es decir que se encuentra con un riesgo psicosocial alto. Lo que hablaría de una realidad en donde las preocupaciones domésticas tienen un peso significativo como factor estresante en más de la mitad de los trabajadores.

A nivel de género se puede afirmar que la sub-dimensión carga de tareas domésticas se presenta de manera más riesgosa en la población femenina. A su vez se puede afirmar que el segmento categoría de Auxiliares tendría que llegar a trabajar después del trabajo, lo que podría indicar que el grupo con más riesgo psicosocial en ésta dimensión debiera ser el de auxiliares mujeres de cuarenta o más años.

Tabla 2

Clasificación de trabajadores por género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Hombre	22	32.8	33.3	33.3
	Mujer	44	65.7	66.7	100
	Total	66	98.5	100.0	
Perdidos	sistema	1	1.5		
Total		67	100		

De acuerdo con las apreciaciones de esta investigación y las antes mencionadas, los resultados concuerdan en que el riesgo psicosocial denominado *Doble Presencia* va aumentando con el pasar de los años, y que la población más afectada por este mismo riesgo psicosocial es la femenina.

Según Marjory Güilgüiruca Retamal, Karina Meza Godoy, Rodolfo Góngora Cabrera, Cristóbal Moya Cañas en su estudio "Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile" 2015, es posible señalar que las variables sociodemográficas presentan un rol significativo con algunos factores de riesgos psicosociales del trabajo estudiados. Destacando el caso de las mujeres quienes presentan una mayor magnitud del factor doble presencia. Esto es coincidente con estudios previos, donde la interferencia del trabajo sobre la vida

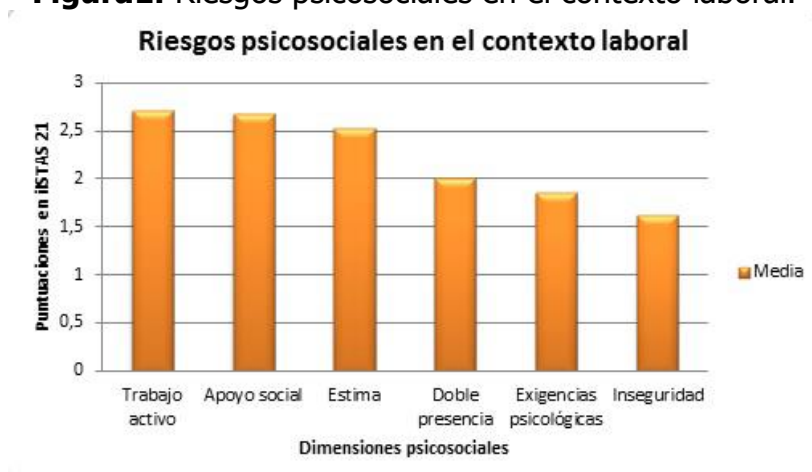
privada-familiar, es particularmente exigente con ellas. Lo que está en directa relación con el mayor número de horas que aquellas asignan a las labores domésticas, culturalmente asociadas al rol de género. Esta evidencia reviste importantes consecuencias para la salud mental de estas mujeres trabajadoras, emergiendo como un colectivo con mayor vulnerabilidad, por cuanto, medidas organizacionales que se orienten al equilibrio saludable en materia de vinculación trabajo-vida privada y familia se constituye como un reto necesario para una gestión moderna.

Esta última investigación a la que se hace referencia en este trabajo de investigación, sostiene también, que el factor psicosocial “doble presencia” es más habitual en las mujeres ya que son a ellas quienes la interferencia de la vida familiar en su trabajo asalariado es más común. Esta existencia de la doble presencia en las mujeres dependería de la cultura o región de donde sea tomada la muestra, pero generalmente ese sería el patrón en la mayoría de países.

En el Trabajo de Investigación “Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral” de los autores; Lucia Estevan Reina, Rosa M^a Rodríguez Sánchez, Borja Romero González, Álvaro Rodríguez López, Marina Romo Sola. Universidad de Granada.

Cabe mencionar que mientras que las tres primeras dimensiones descritas son positivas, las tres últimas son negativas, lo cual implica que obtener puntuaciones elevadas en trabajo activo, apoyo social y estima, sería síntoma de una buena salud laboral, mientras que puntuar elevado en las tres últimas dimensiones (doble presencia, exigencias psicológica e inseguridad) sería síntoma de mala salud laboral.

Figura1. Riesgos psicosociales en el contexto laboral.

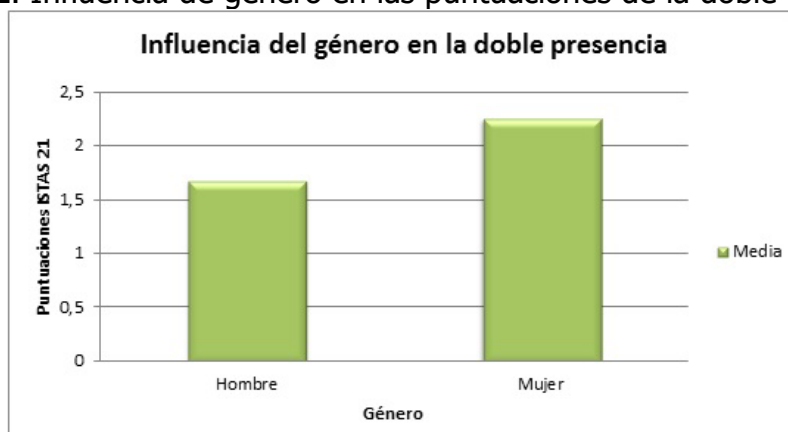


Elaborado por: Lucia Reina, Rosa Rodríguez, Borja Romero, Álvaro Rodríguez y Marina Romo

Fuente: Trabajadores de la Universidad de Granada

La dimensión escogida en nuestra investigación para analizarla de forma más exhaustiva fue la doble presencia, se aplicó una ANOVA para comparar las diferencias en las puntuaciones respecto al sexo. Los resultados mostraron $F(1,94)=12$ y $p=0.001$, exponiendo que hay diferencias significativas en esta dimensión respecto al género, teniendo puntuaciones más altas las mujeres ($N=56$; Media=2.25) que los hombres ($N=40$; Media=1.68).

Figura 2. Influencia de género en las puntuaciones de la doble presencia.



Elaborado por: Lucía Reina, Rosa Rodríguez, Borja Romero, Álvaro Rodríguez y Marina Romo

Fuente: Trabajadores de la Universidad de Granada

En esta última investigación y en concordancia con las anteriores, se demuestra cuantitativamente y gráficamente que la doble presencia es el factor de riesgo psicosocial que más prevalece en la población de trabajadores objeto de estudio, y la que más desfavorece a la salud laboral de los empleados.

Por último contrastaremos información de la investigación de Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska acerca de la doble presencia de en la Facultad de Educación de la Universidad de Granada.

Como se puede observar en la siguiente tabla, la mayoría de las personas se sitúa en el intervalo rojo, es decir 59 de 87 personas que es casi 68%. A su vez, la menor cantidad de personas reciben el intervalo verde, solamente 8 personas que son 9,2%.

Tabla 3

Resultado en la dimensión de doble presencia

Grado de importancia	Frecuencia	Porcentaje	Por ciento de la importante	Por ciento de la acumulativa
Verde	8	9,2	9,2	9,2
amarillo	20	23,0	23,0	32,2
Rojo	59	67,8	67,8	100,0
Totales	87	100,0	100,0	

Elaborado por: Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska.

Fuente: Ista 21 aplicado a docentes de la Facultad de las Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada

Los resultados difieren debido a género. Es decir, las mujeres reciben las puntuaciones más altas que los hombres para cada una de las preguntas.

Tabla 4

Resultado en la dimensión de doble presencia

		Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Suma
MUJER	media	3,283018868	2,452830189	1,622641509	1,79245283	9,150943396
	desviación estándar	0,817532838	1,084258657	1,147345014	1,044371187	3,128013786
HOMBRE	media	2,558823529	1,352941176	1,235294118	1,294117647	6,441176471
	desviación estándar	0,959519339	1,276414318	0,818676816	1,000890869	2,776428668

Elaborado por: Lenka Krejčí, Aleksandra Łakoma, Aleksandra Niedziałkowska y Marta Nowotarska.

Fuente: Ista 21 aplicado a docentes de la Facultad de las Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada

Los resultados obtenidos en el presente estudio indican que el factor de la Doble Presencia es un problema para los empleados de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Granada. Parece que las mujeres en este sentido están significativamente más afectadas que los hombres. Es posible que la edad también influya en cierta medida, aunque no se encontró una diferencia significativa entre los distintos grupos de edad.

Según José Manuel Tomás, Amparo Oliver, María Dolores Sancerni, En su "Informe Resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la Universidad de Valencia" Hay efectos relevantes sobre la salud de una serie específica de riesgos psicosociales. En concreto tres de ellos. Lo que más problemas de salud (estrés) genera en la muestra son la inseguridad en el empleo, la doble presencia y, especialmente, la exigencia emocional. Esto quiere decir, a la vista de los efectos, que los que presentan más inseguridad, tienen más responsabilidades en casa y están sometidos a más demandas emocionales tienen mayor probabilidad de tener problemas de salud y estrés.

Tabla 5

Semáforo ISTAS en muestra general: promedios riesgos.

RIESGO	PROMEDIO
Doble presencia	54.25
Exigencias cuantitativas	45.78
Exigencias sensoriales	74.39
Exigencias cognitivas	58.67
Exigencia esconder emociones	38.12
Exigencias emocionales	43.79
Influencia	62.41
Control tiempos de trabajo	58.88
Posibilidad desarrollo trabajo	74.78
Sentido del trabajo	79.06
Integración en la empresa	66.50

El método ISTAS incluye para la interpretación de los resultados obtenidos una guía intuitiva que consiste en un semáforo que identifica valores promedio deficientes con rojo, intermedios sin resaltar en color y verdes si indican una situación mejor que el estándar de referencia.

Tal como lo indican los resultados expuestos y en concordancia con lo investigado en el presente trabajo, existen efectos nocivos para la salud especialmente en tres riesgos psicosociales, entre ellos está la doble presencia, el cual es objeto de estudio en esta investigación, en donde los trabajadores que tienen más responsabilidades en casa y están sometido a mas demandas emocionales son los más perjudicados.

Hay que considerar que uno de los factores que más afecta en el riesgo psicosocial *Doble Presencia* es la relación directa que existe entre el mayor número de horas laborales y las dedicadas a las tareas domésticas, culturalmente asociadas al rol de género. Esta evidencia reviste importantes consecuencias para la salud mental de estas mujeres trabajadoras, emergiendo como un colectivo con mayor vulnerabilidad. Por ello, en cuanto a medidas organizacionales que se orienten a alcanzar un equilibrio saludable en materia de vinculación trabajo-vida privada y familia constituye un reto necesario para una gestión empresarial moderna. Esta existencia de la *Doble Presencia* en las mujeres dependería de la cultura o región de donde sea tomada la muestra, pero generalmente ese sería el patrón en la mayoría de países.

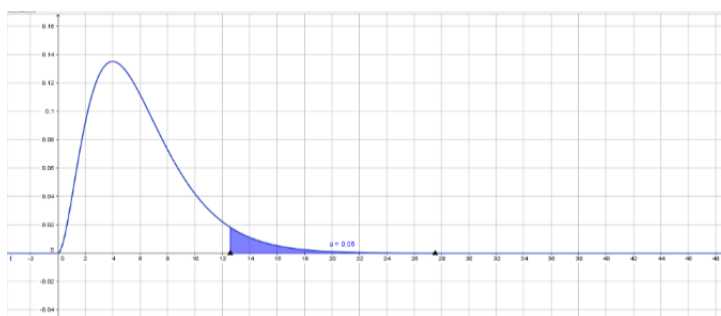
Calculo de Chi-cuadrado

Con 6 Grados de Libertad y un nivel de 0,05 tenemos en la tabla de X² el valor de 12,59 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de chi cuadrado que se encuentre hasta el valor 12,59 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 12,59.

Cuadro 6
Cálculo χ^2

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² / EΣ
33	26,25	6,5	42,25	1,735
8	15,25	-7,25	52,56	3,44
24	23,5	0,5	0,25	0,01
26	26,25	-0,25	0,0625	0,002
18	15,25	2,75	7,562	0,495
21	23,5	-2,5	6,25	0,265
35	26,25	8,75	76,562	2,916
10	15,25	-5,25	27,562	1,80
20	23,5	3,5	12,25	0,52
11	26,25	-15,25	232,562	8,85
25	15,25	9,75	95,062	6,23
29	23,5	5,5	30,25	1,28
Total χ^2				27,543

Figura 3 Gráfico Campana de Gauss



Para 6 grados de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 12,591 y como el valor del chi-cuadrado calculado es 27,543 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: "Los riesgos psicosociales si inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Textil "BOMAN SPORT" Cia. Ltda."

4. CONCLUSIONES

En general, las organizaciones, tanto públicas como privadas, suelen centrarse más en la protección de sus trabajadores respecto a los riesgos físicos que éstos puedan sufrir en su lugar de trabajo, que respecto a los riesgos psicosociales. Los factores que afecten a los trabajadores son casi siempre los mismos. Sin embargo, el matiz será diferente según la actividad que desempeñan los individuos, el entorno en el que desarrollan dicha actividad y la carga de tareas fuera del horario laboral.

La necesidad de responder a las demandas laborales y al cumplimiento de las labores de ámbito doméstico-familiar, puede repercutir negativamente a la salud y

desempeño de los empleados. Asimismo, puede originar una descoordinación en la organización del tiempo y ocasionar sentimiento de sobrecarga.

Los riesgos psicosociales pueden afectar a todas las personas independientemente de su género; no obstante, es el sector femenino a quien le afecta de forma más negativa, como hemos podido comprobar en nuestros resultados. Sin embargo, esto puede variar según la cultura o posición demográfica del individuo.

La incorporación del género femenino al campo laboral se ha incrementado en los últimos años y seguirá aumentando, por lo que el riesgo psicosocial denominado *Doble Presencia* tendrá tendencia a afectar a la salud y bienestar personal de más mujeres. Por lo que su estudio se vuelve fundamental para tratar de controlar y prevenir este riesgo psicosocial.

5. RECOMENDACIONES

Para beneficio de los trabajadores, así como para la empresa, se considera apropiado diseñar horarios de trabajo flexibles que permitan a los trabajadores, principalmente a las mujeres, compaginar su responsabilidad laboral con las tareas de índole doméstico-familiar.

De igual manera, se recomienda a las empresas el diseño de un manual de Seguridad Industrial para la localización de los riesgos psicosociales, especialmente la "Doble presencia" que afecta al sector femenino, que pueden perjudicar a sus trabajadores. Un ambiente laboral sano generará entre los trabajadores un mayor bienestar laboral.

Por último, los departamentos de Talento humano deben programar charlas de "Conciliación de vida familiar, personal y laboral" en donde se promueva la distribución equilibrada de las tareas domésticas entre todos los miembros de la familia.

6. REFERENCIAS

- Calera, A. (2003). *Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud*. Madrid: CCOO.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw Hill.
- Cladellas R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intangible Capital*, Vol. 4, No 4, 237-254.
- Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. *Committee on Occupational Health, World Health Organization, International Labour Organization*. Ginebra.

- Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.
- Del Río Arteaga, M y Olivares Gómez, O. (2010). Estudio descriptivo con fines de prevención en la red de atención primaria de la Comuna de Quellón, Chile. *Medwave*, 10(09):e4779 doi: 10.5867/medwave.2010.09.4779
- EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxemburgo: Comunidades Europeas
- European Risk Observatory Report (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Bilbao: European Agency for Safety and Health at work.
- Everly, G. S. (1989). *A clinical Guide to the treatment of the human stress response*. New York: Plenum.
- Fernández, R. (2010). *La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A., y Blanch, J.M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, Vol. 14, Nº 2, 27 – 34.
- Gil-Monte, P., Nuñez-Román, E., y Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40, Nº 2, 227 – 232.
- Gill-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 83, nº 2, 169-173.
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A. y Nowotarska, M. (2014). La Doble presencia en la Facultad de Educación de La Universidad de Granada. *Reidocrea*, 3, artículo 25.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10- 11-1995, España.
- Güilgüiruca Retamal, M.; Meza Godoy, K.; Góngora Cabrera, R.; Moya Cañas, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 61, (238) 57-67
- Martinez Plaza, C. A. (2007). *Estrés. Aspectos Médicos*. Madrid: INSHT

Mc Ewen, B. (2002). *The end of the stress as we know it*. Washington: Joseph Henry Press.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1986). *Methods used in Establishing Permissible Levels in Occupational Exposure to Harmful Agents*. Technical Report No. 601. Ginebra: OIT

Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud Ocupacional para Todos*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf

Prado, J. (2014). *Riesgos psicosociales para el individuo y la empresa*. Recuperado de <http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-el-individuo/>

Rabin, B. S. (1999). *Stress, immune function and health*. New York: Wiley.

Ramos, E. (2008). Doble Presencia: Salud y Prevención. *Clave Sindical*, Vol. 5, 16-18.

Reina L., Rodríguez R., Romero B., López Á., Romo M. (2014) Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral. *Reidocrea*, 3, artículo 22.

Salgado, J (2005). Personalidad y Deseabilidad social en contextos organizacionales: Implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones. *Papeles de psicólogo*, 92 (26), 115-117.

Sandin, B. (2001). *Estrés, hormonas y psicopatología*. Madrid: Klinik.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.

Tomás, J. T.; Oliver, A., Sancerni, M^a D. *Informe Resumido de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la Universidad de Valencia*.

AUTORES

Paulina Margarita Ruiz López

Psicóloga Educativa y Orientadora Vocacional. Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa. Doctorando en Ciencias de la Educación Universidad de la Plata (Argentina). Docente – Investigador Universidad Técnica de Ambato
<http://orcid.org/0000-0001-8472-0504>

Christian Alberto Parra Parra

Psicólogo Industrial. Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Ambato, Sector Público. Pasante en la Dirección Administrativa, Área de Talento Humano

Paul Santiago Pullas Tapia

Licenciado en Ciencias de la Educación especialidad Pedagogía. Magister en Psicopedagogía con mención en Talento y Creatividad. Doctorando en Pedagogía Aplicada por la Universidad Autónoma de Barcelona (España). Docente - Coordinador/Director de las carreras: Psicología Industrial, Psicología Educativa, Docencia en Informática, Psicopedagogía. Universidad Técnica de Ambato

<http://0000-0003-2176-941X>

Ruth Armenia Zamora Sánchez

Licenciada en Administración de empresas. Master en Dirección Empresarial. Doctorando del Programa de Dirección Empresarial, Conocimiento e Innovación por la Universidad del país Vasco UPV/EHU, España.

<http://0000-0003-4982-8741>